

**От Работодателя:**

Директор  
МБОУ «ЯСШ № 11»

\_\_\_\_\_ /А.Т.Тугатчиков/

«11» апреля 2022 г.

**От Работников:**

Председатель Профсоюзного  
комитета МБОУ «ЯСШ № 11»

\_\_\_\_\_ /В.Н.Макуха/

«11» апреля 2022 г.

**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
«Ялтинская средняя школа № 11»  
муниципального образования городской округ  
Ялта Республики Крым  
на 2022 – 2025 годы**

Вступает в силу с «15» апреля 2022 г.

Срок действия с «15» апреля 2022 г.

по «15» апреля 2025 г.

Ялта  
2022

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Ялтинская средняя школа №11» муниципального образования городского округа Ялта Республики Крым (далее - МБОУ «ЯСШ №11», Учреждение, ОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;
- Закон Республики Крым «Об образовании»;
- Закон субъекта РФ «О социальном партнерстве»;
- Закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности» №10-ФЗ от 12.01.1996 в ред. от 22.12.2014;
- Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства ...»;
- Постановление Правительства РФ от 10 декабря 2002 г. № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приложение № 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- Приложение № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»;
- Положение об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений;
- Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Генеральное соглашение между Министерством образования Российской Федерации и Центральным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2014 – 2017 годы;
- Отраслевое соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017гг.;
- Соглашение между Управлением образования Администрации г. Ялты и Ялтинской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- Устав профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Приоритетными направлениями своей деятельности коллектив образовательного учреждения считает: повышение качества учебной и методической работы, реконструкцию и модернизацию материально-технической базы школы, развитие социальной инфраструктуры, повышение заработной платы за счет всех источников финансирования, разработку и совершенствование механизма обеспечения гласности и прозрачности распределения и расходования средств.

1.5. Основными принципами заключения коллективного договора являются:

- соблюдение норм законодательства Российской Федерации;
- полномочность представителей сторон;
- равноправность сторон;
- свобода выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- добровольное принятие обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности;
- учёт форс-мажорных обстоятельств той и другой стороной.

1.6. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.7. Предметом коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные Положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и Соглашением, с учетом финансово-экономического положения работодателя (ст. 41 ТК РФ).

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников образования и науки РФ и Положения о первичных профсоюзных организациях является полномочным представительным органом работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Ялтинская общеобразовательная школа №1» муниципального образования городского округа Ялта Республики Крым, защищающим интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора (п.5.ст.1.гл.1Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации).

1.9. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета, полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда,

более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.10. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Тутатчикова Александра Тимофеевича (далее – работодатель);

работники образовательного учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации, профсоюз; члены комитета первичной профсоюзной организации, далее - профком) Макухи Валерия Николаевича.

1.11. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. ст. 30, 31 ТК РФ*).

1.12. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменения типа образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (*ст.14 ФЗ РФ №2409-1*).

1.16. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.17. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.18. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Стороны признают необходимость обязательного пересмотра пунктов настоящего коллективного договора в случае, если их содержание входит в противоречие с изменяющимся законодательством. Порядок внесения изменений и разрешения разногласий установлен в п. 1.20. настоящего договора.

1.20. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором, Отраслевым и региональным соглашениями и нормами действующего законодательства (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ*). Принятые сторонами изменения и дополнения к Соглашению оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Соглашения, и вступают в силу с момента их принятия (*ст.15 ФЗ РФ №2490-1 «О коллективных договорах»*).

1.21. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны, признавая принципы социального партнерства,

обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.22. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, осуществления контроля за выполнением коллективного договора, решения трудовых споров и другие противоправные действия (бездействия).

1.23. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду, постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.24. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.25. Локальные нормативные акты образовательного учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 372 ТК РФ):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о системе оплаты труда работников образовательного учреждения;
- 3) положение по формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) план мероприятий по охране труда;
- 6) список комиссии по охране труда;
- 7) инструкции по охране труда;
- 8) режим работы школы;
- 9) графики дежурств,
- 10) положение об отпусках; положение о дополнительно оплачиваемых отпусках;
- 11) план работы на каникулы и в летний период;
- 12) расписание занятий;
- 13) должностные инструкции;
- 14) распределение учебной нагрузки;
- 15) план профессиональной подготовки (переподготовки), повышения квалификации работников;
- 16) список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени, работа в которых дает право на дополнительный отпуск;
- 17) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 18) положение об оказании материальной помощи работникам;
- 19) положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников учреждения;
- 20) положение о нерабочих праздничных днях;
- 21) форма расчетного листа;
- 22) положение о комиссии по распределению компенсационного и стимулирующего фонда;
- 23) положение о служебных командировках;
- 24) положение об оценке рабочих мест;
- 25) штатное расписание образовательного учреждения;
- 26) положение о ежегодной выплате средств на оздоровление работникам образовательных учреждений;
- 27) Устав образовательного учреждения;

28) другие локальные нормативные правовые акты школы, отражающие социально-трудовые, правовые, профессиональные взаимоотношения между работодателем и работниками.

1.26. Стороны определяют следующие формы управления школой непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные локальными нормативными актами (ст.53 ТК РФ).

1.27. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды).

1.28. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.29. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «15» апреля 2022 г. момента его подписания сторонами и действует с «15» апреля 2022 г. по «15» апреля 2025 г.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 1 октября 2024 года.

1.30. Работодатель в пятидневный срок со дня подписания соглашения (изменений) подаёт его на уведомительную регистрацию и в двухнедельный срок со дня регистрации доводит содержание соглашения до всех работников коллектива (ст.50 ТК РФ). Коллективный договор подписывается в двух идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из сторон договора и имеют одинаковую юридическую силу.

1.31. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.32. Трудовой коллектив и представляющий его профком обязуются воздерживаться от проведения забастовок и акций протеста по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность за функционирование и развитие содержания образования, необходимость улучшения положения работников администрация образовательного учреждения (работодатель) и первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет) договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику (взаимные консультации, переговоры) по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед образовательным учреждением и социальную защиту работников.

2.1.2. Работодатель при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников учреждения учитывает положения настоящего Коллективного договора.

2.1.3. Все вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решать совместно путём переговоров.

2.1.4. Предоставлять друг другу достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально- экономическим вопросам.

2.1.5. Способствовать формированию в общеобразовательном учреждении корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включённых в Коллективный договор.

2.1.6. Содействовать в улучшении морально-психологического климата в коллективе и предотвращения социальной напряжённости.

2.1.7. Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.

2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении и массового увольнения.

2.1.9. Работодатель предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.10. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.1.11. Работодатель должен учитывать мнение профсоюзного комитета во всех случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- при увольнении работников (*ст.81,82 ТК РФ*);
- при привлечении к сверхурочным работам (*ст.99 ТК РФ*);
- при составлении графика сменности (*ст.103 ТК РФ*);
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст.113 ТК РФ*);
- при утверждении графика отпусков (*ст.123 ТК РФ*);
- установлении системы оплаты труда и стимулирования, повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни (*ст.154, ст. 135 ТК РФ*);
- при установлении различных систем премирования, доплат и надбавок (*ст.147 ТК РФ*);
- при определении системы нормирования труда (*ст. 159 ТК РФ*);
- утверждении Правил внутреннего трудового распорядка (*ст.190 ТК РФ*);
- применении дисциплинарного взыскания (*ст.193 ТК РФ*);
- установлении форм профессиональной подготовки и повышения квалификации (*ст.196 ТК РФ*);
- при принятии мер при угрозе массового увольнения (*ст.180 ТК РФ*);
- при разработке инструкции по охране труда для работников (*ст. 212 ТК РФ*).

2.1. 12. Профком:

- способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства;

- разъясняет работникам положения коллективного договора;
- представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза образовательного учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде;
- представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права, условий коллективного договора;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (*ст. 86 ТК РФ*);
- добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом;
- выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
- оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;
- совместно с работодателем работает в направлении улучшения материального положения и укрепления здоровья членов Профсоюза;
- организует правовой всеобуч для работников учреждения;
- осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.;
- осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (*ст. 195 ТК РФ*);
- осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвует совместно с горкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления работников образовательного учреждения и членов их семей, а также обеспечения детей работников новогодними подарками;
- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
- оказывает ежегодно материальную помощь членам Профсоюза в случаях предусмотренных Положением об оказании материальной помощи работникам МБОУ «ЯСШ №11»;
- организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в среди работников образовательного учреждения;

- регистрирует коллективный договор в городской профсоюзной организации;
- своевременно предоставляет отчет в вышестоящую профсоюзную организацию.

2.1.13. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении образовательным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.1.14. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

### **III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

3.1. Стороны договорились проводить согласованную политику, по реализации федеральных, республиканских нормативных правовых актов, актов органов местного самоуправления, направленных на развитие образования и социальную защиту работников и обучающихся.

3.2. В этих целях работодатель обязуется:

3.2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, повышать профессиональный уровень работающих, внедрять новую прогрессивную систему оплаты труда;

3.2.2. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения учебных программ;

3.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

3.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются локальными нормативными актами, которые являются приложением к коллективному договору, либо трудовыми договорами;

3.2.5. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (*ст. 196 ТК РФ*);

3.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

3.2.7. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

3.2.8. Предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

3.2.9. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

3.2.10. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного коллективного договора, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные

предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

3.2.11. Соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

3.2.12. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.13. Выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.2.14. Учитывать мнение профсоюзной организации при разработке проектов текущих и перспективных планов и программ работодателя;

3.2.15. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3.2.16. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (*ст. 27 ТК РФ*);

3.2.17. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.2.19. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. путем возобновления и развития экономического трудового соревнования работников с целью повышения эффективности их труда, установления совместно с работодателем прогрессивных систем поощрения лучших работников;

3.3.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*гл. 30 ТК РФ*);

3.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (*ст. 29 ТК РФ*);

3.3.4. Вести переговоры с работодателем и вносить предложения по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

3.3.5. Добиваться от работодателя приостановки или отмены решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам коллективного договора, соглашениям, локальным нормативных актов, принятых без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (*ст. 372 ТК РФ*);

3.3.6. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

3.3.7. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

3.3.8. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

3.3.9. Вносить предложения работодателю по совершенствованию систем, форм и размеров оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по

совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического развития организации и ее кадровой политики, экономическому и трудовому соревнованию, способствующему более качественному выполнению обязанностей по трудовому договору;

3.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости;

3.3.11. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

3.3.12. Осуществлять самостоятельно, или через уполномоченных лиц по охране труда или инспекцию труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

3.3.13. Участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

3.3.14. Добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

3.3.15. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

3.4.1 Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (ч.2 ст. 21 ТК РФ);

3.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.4.3. Бережно относиться к имуществу работодателя;

3.4.4. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

3.4.5. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

3.4.6. Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу Учреждения (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

3.4.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

3.4.9. Вести себя достойно, соблюдать педагогическую этику.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

3.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

3.5.4. Принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.20.);

3.6. Профсоюзный комитет в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом Профсоюза работников образования и науки РФ, соглашением и коллективным договором имеет право:

3.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации Учреждения;
- изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами;

3.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

3.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности;

3.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

3.7. Работники **имеют право** на:

3.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

3.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством *учебной нагрузки* и качеством выполненной работы;

3.7.5. Для педагогических работников ОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Предоставление еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

3.7.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

3.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

3.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов, профессиональной чести и достоинства всеми, не запрещенными законом методами; на защиту от излишнего или неоправданного вмешательства родителей в вопросы, которые по своему характеру входят в круг профессиональных обязанностей учителя;

3.7.12. На свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний учащихся, на ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, в том числе совместителям;

3.7.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

#### IV. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате юридических фактов, которые перечислены в (ч.2 ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения договора (ст. 57,67 ТК РФ).

4.4. В соответствии с требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий, связанных с профсоюзным членством, работодатель при заключении трудового договора организует ознакомление работника под роспись с коллективным договором непосредственно в профсоюзном комитете, который также делает в трудовом договоре отметку о постановке на профсоюзный учет или об отсутствии такового. В случае постановки на профсоюзный учет работнику выдается профсоюзный билет установленного образца.

4.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (бессрочно) ст. 58 ТК РФ, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.6. По согласованию с профкомом образовательного учреждения трудовой договор заключается в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей.

4.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.7.2. Принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

4.7.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы (*Р.3 ст. 57 ТК РФ, Федеральный закон от 28 февраля 2008 года №13-ФЗ, Федеральный закон от 3 декабря 2012 года №236-ФЗ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ, Федеральный закон от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ*).

4.7.4. Заключать трудовой договор на неопределенный срок (бессрочный) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ*.

4.7.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

4.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст.57 ТК РФ*, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

4.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*ст. 57 и ст. 67 ТК РФ*).

4.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов – комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (*ст.73 ТК РФ*).

4.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

4.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе временный перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных *ч.2,3 ст.72.2, 74 ТК РФ*, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.13. Работодатель обязуется сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с *п.2ч.1 ст. 81 ТК РФ*, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (*ст.82ТК РФ*).

4.14. К сообщению в профком в соответствии с *ч.1 ст.82 ТК РФ* работодатель должен приложить:

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;

- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

4.15. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, график высвобождения.

Работодатель обязан проинформировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за 3 месяца.

Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

4.16. В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в *ч.2 ст.179 ТК РФ* и в коллективном договоре и соглашениях отсутствуют или равны, работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

4.17. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией образовательного учреждения (*п. 1 ст. 81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата (*п. 2 ст. 81 ТК РФ*) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (*ст.82 ТК РФ*). Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из школы инвалидов.

4.18. Работникам, получившим уведомление об увольнении по *п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ*, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

4.19. Стороны договорились, что:

4.19.1. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном трудовом, декретном, учебном отпуске (*ст. 81 и 261 ТК РФ*);
- работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- лиц в возрасте до восемнадцати лет (*ст. 269 ТК РФ*);
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);
- работающих инвалидов; лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16 лет.

4.19.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) наряду с основаниями, установленными *ч. 2 ст. 179 ТК РФ*, имеют также:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации школы (*ч. 4 ст. 82 ТК РФ*);
- работники моложе 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- исходя из норм социальной защиты, пострадавшие в результате стихийных бедствий, аварий;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора.

4.19.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.19.4. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных *ст. 178 ТК РФ*, определяются настоящим коллективным договором.

4.19.5. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников школы услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.19.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

4.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (*ст.77 ТК РФ*).

4.21. Работодатель производит окончательный расчёт и выдает работнику трудовую книжку в день увольнения. Работник обязан до получения окончательного расчёта оформить всю числящуюся за ним документацию, сдать отчёты в администрацию школы, книги в библиотеку.

4.22. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины.

4.23. Расторжение трудового договора в соответствии с *п.2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10 ч. 1 ст. 81, п.2 ст.84, п.1, 2 ст.336 ТК РФ* с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.23.1. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника исчисленного пропорционально времени оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (*ч.2 ст.180 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ*);

4.23.2. С работником, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с ликвидацией (*п. 1 ст. 81 ТК РФ*) и сокращением численности или штата (*п. 2 ст. 81 ТК РФ*) работодатель вправе расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, но только с письменного согласия работника и с одновременной выплатой ему дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка (*ч.2 ст.178 ТК РФ*);

4.23.3. Увольняемым вследствие оптимизационных мероприятий работникам производить доплаты в размере 25% к сумме выходного пособия за счёт внебюджетных средств учреждения, средств учредителей (кроме бюджетных) (*ст. 178 ТК РФ*).

4.23.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза производится по согласованию с профкомом, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.23.5. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, ухудшения состояния здоровья принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и квалификации (*ч. 3 ст. 81 ТК РФ*).

4.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками (формы и сроки контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов определяет профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации).

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также Соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения

определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, индивидуальными трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), должностными инструкциями, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации (*ст. 91, 103, 190 ТК РФ*).

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом; методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года, определяется соответствующими локальными нормативными актами учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника (*Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ, ст. 47, п. 5, 6, 7.*)

5.4. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя - трудовым договором (*ст. 100 ТК РФ*).

5.4.1. Режим рабочего времени работников образовательного учреждения при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы одновременно являются их рабочим временем;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника (*ст. 101 ТК РФ*), и включает:
- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей.
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи;
- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.) *(ст. 101 ТК РФ, Р. VI п. 6.1.3. Отраслевого соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017гг);*

5.4.2. Конкретное время пребывания на рабочем месте работника с ненормированным рабочим днем законодательством не устанавливается. При ненормированном рабочем дне работники могут привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не систематически, а время от времени и в определенных случаях. *(Письмо Роструда от 07.06.2008 N 1316-6-1)*

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность определяется: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, индивидуальным трудовым договором, графиком работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учётом особенностей установленных федеральными органами исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования *(Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ, ст. 47, п. 7).*

5.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогических работников за ставку заработной платы) согласно *Приложению №1 к Приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г № 1601 «Продолжительность рабочего времени(нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и Приложению №2 «Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре»* и в соответствии с *ч. 3 ст. №333 ТК РФ* для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых школа осуществляет свою деятельность) свободные для учителей, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, учитель может использовать вне образовательного учреждения, для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям, выполнения индивидуального плана учителя.

5.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному, выходному дню, работникам уменьшается на 1 час *(статья 95 ТК РФ).*

5.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются для работников в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;  
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ и иными нормативными правовыми актами РФ, аспиранта, обучающегося заочно; женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отца ребенка, бабушки, деда, другого родственника или опекуна, фактически осуществляющего уход за ребенком и желающего работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия (ст. 93, 256 ТК РФ; ст. 19 Федерального закона от 22.08.1996 N 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»).

Соглашение составляется в двух экземплярах и подписывается работником и работодателем. Затем один экземпляр вручается работнику, о чем на экземпляре работодателя проставляется отметка, заверенная подписью работника (ст. ст. 72 и 67 ТК РФ).

При подготовке приказа об установлении неполного рабочего времени с конкретным режимом работы работодатель должен учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

5.10. К работе в ночное время не допускаются: работники до 18 лет, беременные женщины; женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей (ст. 96 ТК РФ). Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

5.11. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.11.1. Для учителей образовательного учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным) норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п.2.8.1.Приложение №1 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601).

5.11.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, в случае установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.12. В образовательном учреждении учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой (предварительной) учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.13. Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), если для них данное учреждение является местом основной работы, и они обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.14. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательного учреждения, осуществляется только в случаях, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов, групп продленного дня), когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.15. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 5.14. настоящего раздела. Объем учебной нагрузки, принятый на начало учебного года, сохраняется в течение всего учебного года без изменений.

5.16. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.17. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой - учителям 1-4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам (*Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени» п.4 примечаний; п.2.5. Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 N69*).

5.17.1. При наличии неполной нагрузки у работника образовательного учреждения (менее ставки - 18 ч.), что повлияет на стаж работника при выходе на досрочную пенсию, приказом руководителя образовательного учреждения вводить догрузку учителя до установленной нормы с выплатой полной месячной ставки заработной платы, установленной по должности учителя. Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объеме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объем работы, которой регулируется образовательным учреждением (*ст. 74 ТК РФ, п.2.1 Приложения к Приказу Минобрнауки и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601-ФЗ «О продолжительности рабочего времени»*).

5.18. Предельно допустимые нормы нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с действующим законодательством.

5.19. Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной ежегодный отпуск.

5.20. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.21. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.22. Все работники образовательного учреждения в равной степени привлекаются в дни работы к дежурству по образовательному учреждению, согласно устанавливаемому графику дежурства.

При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

К дежурству педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.23. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.24. Продолжительность рабочей недели:

- пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями устанавливается для педагогических работников в соответствии с *Приказом Минобрнауки РФ от 22 декабря 2014 года №1601*. Рабочее время состоит из нормируемой части – 18 часов в неделю (720 часов в год) и части рабочего времени, не имеющей чётких границ, что соответствует *ч.1 ст.333 ТК РФ*, предусматривающей установление для педагогических работников сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

- шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём устанавливается для педагогических работников, имеющих объём учебной нагрузки выше установленной нормы и педагогических работников, которые работают в лицейских классах.

5.25. Общим выходным днём является – воскресенье, вторым выходным днём при пятидневной рабочей неделе является суббота (*ст.111 ТК РФ*). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (*ст.110 ТК РФ*).

5.26. При составлении расписания для учебных занятий при наличии возможности учителям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы (*п. 6 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в РФ», п. 1.2 Приказа Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»*).

5.27. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями («окон») более двух часов подряд (*Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»*).

В исключительных случаях при наличии таких перерывов учителю предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда (*ст. 105 ТК РФ*).

5.28. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в

соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеклассных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.29. Работники образовательных учреждений привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV Положения «Об особенностях режима рабочего времени и отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» № 69 от 27.03.2006 г. с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.30. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.31. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При составлении графика работы объем установленной недельной учебной нагрузки в эти периоды может быть выполнен с согласия работника за меньшее количество дней в неделю по сравнению с установленным до этого расписанием, но с большей ежедневной продолжительностью рабочего времени.

5.32. За время работы в период отмены учебных занятий, как и в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся не совпадающих с отпуском работников оплата труда учителей и других педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации предшествующих началу каникул или отмене учебных занятий.

5.33. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный, обслуживающий и технический персонал образовательной учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени в установленном законодательством порядке.

5.34. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

5.34.1. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

5.34.2. Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере (в размере двойной часовой тарифной ставки и согласно ст. 152, 153 ТК РФ).

5.34.3. Работодатель не вправе вводить отработку уроков работником, если он не провел их по объективным причинам (был на курсах, семинарах, по болезни, нерабочие праздничные, выходные дни, карантин).

За проведение дополнительных уроков в конкретный календарный период по инициативе работодателя, выходящих за пределы ограничений, указанных в ст. 333 ТК РФ, Приказе Минобрнауки России от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени», должна производиться оплата в порядке ст. 152 ТК РФ как

сверхурочные работы (*Приказ Минобрнауки России от 24.12.2010 N 2075 «О продолжительности рабочего времени»*, ст. 333 ТК РФ).

Привлечь педагога к выполнению дополнительных обязанностей за пределами его рабочего времени можно только с его согласия (*статья 72 ТК РФ*), поскольку объем возложенной трудовым договором на работника педагогической нагрузки не учитывает обязанности образовательного учреждения по реализации учебного плана.

5.35. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со *ст. 99 ТК РФ* только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.36. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (*ч. 5 ст. 99, ст. ст. 259, 264 ТК РФ*).

5.37. При нарушении порядка привлечения работника к сверхурочной работе работодатель несет ответственность согласно *ст. 5.27 КоАП РФ*.

5.38. Работников в возрасте до 18 лет не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.39. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.40. Принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра.

5.41. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст.112 ТК РФ*) запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения (*ст.113 ТК РФ*).

5.41.1. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных *ч.3 ст.113 ТК РФ*. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работнику предоставляются дополнительные дни отдыха (*ст. 153 ТК РФ*).

5.42. Дополнительные оплачиваемые выходные дни (4 дня в месяц) предоставляются лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

5.43. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением *ст.60, 97 и 99 ТК РФ*.

5.44. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, (отдельно, в специально отведенном для этой цели помещении) (*ст.108 ТК РФ*).

5.45. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (*ст.258 ТК РФ*).

Женщинам, имеющих детей в возрасте до 16 лет предоставлять 2 часа свободного от работы времени в неделю или один день в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для педагогов образовательного учреждения, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые (*Соглашение между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг. п.9.4*)

5.46. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.47. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (*ст.122 ТК РФ*).

5.48. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в летний каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.49. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного (финансового) года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.50. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст.124-125 ТК РФ*. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин (*ст.125 ТК РФ*).

5.51. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со (*ст.117 ТК РФ*.) продолжительность которых определяется в соответствии с Приложением коллективного договора.

5.52. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - 3 календарных дня (*ст.117 ТК РФ*.);
- за ненормированный рабочий день - 2 календарных дня (*ст.119 ТК РФ*);
- за особый характер работы -1 календарный день;
- за работу в ночное время (многодневные походы и экскурсии) - в соответствии с количеством суток;
- за работу в выборных органах (в профкоме) - 10 календарных дней (*ст.116ТК РФ*);
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу; родителям выпускников в день последнего звонка - 1 рабочий день;
- рождения ребенка – 1 рабочий день;
- бракосочетания детей работников –1 рабочий день;
- бракосочетания работника – 3 рабочих дня;
- похороны близких родственников – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;

- педагогическим работникам, выполняющим административную работу по учреждению – 2 календарных дня;
- педагогическим работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3-х календарных дней (*ст.116 ТК РФ*).

Работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются оплачиваемые выходные дни продолжительностью один/два календарных дней (в зависимости от количества компонентов вакцины). Свободные оплачиваемые дни могут предоставляться в день проведения вакцинации, на следующий день после её проведения, либо в другие дни по согласованию с работодателем, в том числе в качестве дополнительных дней к основному отпуску сотрудника.

5.53. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со *ст.119 ТК РФ* по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.54. Для учителей, обучающихся в аспирантуре по заочной форме и успешно выполняющим индивидуальный план, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней с сохранением средней заработной платы с правом на один свободный от работы день в неделю и оплатой его в размере 50% получаемой заработной платы.

5.55. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится в соответствии со *ст. 139 ТК РФ* и коллективным договором.

5.56. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.57. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (*ст. 124 ТК РФ*).

5.58. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (*ст. 124 ТК РФ*).

5.59. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. По письменному заявлению работника часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска может быть заменена денежной компенсацией (*Р. VI. п. 6.1.11, 6.1.12. Отраслевого соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.*).

5.60. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год (*ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»*).

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

5.61. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*статья 121 ТК РФ*);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (*п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169*).

5.62. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению и продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.63. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу; родителям выпускников в день последнего звонка - 10 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – от 3 до 7 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- педагогическим работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам за организацию и проведение школьных и муниципальных предметных олимпиад - до 2-х календарных дней;
- секретарю педсовета - от 3 до 5 календарных дней;
- педагогическим работникам, выполняющим административную работу по учреждению – 2 календарных дня;
- директору, осуществляющему преподавательскую деятельность – 3 календарных дня;
- работнику за участие в проведении ЕГЭ, ОГЭ согласно суммированному учёту затраченного сверх нормы времени.

В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ (*ст. 128 ТК РФ*).

5.64. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в соответствии со статьей 263 ТК РФ.

5.65. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*п.п.4 п.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ*).

5.66. Всем работникам образовательного учреждения (включая медработников, библиотекарей, технический и обслуживающий персонал) при предоставлении

ежегодного очередного оплачиваемого отпуска производить выплаты на оздоровление в размере одного оклада (в связи с вступлением в силу с 1 января 2016 года Закона Республики Крым от 06.07.2015 №131-ЗРК «Об образовании в Республике Крым»).

5.67. Режим гибкого рабочего времени (далее - ГРВ) предоставляет работнику право самостоятельно определять время начала, окончания или общую продолжительность рабочего дня (смены) при условии полной отработки установленной для него нормы рабочих часов за определенный учетный период.

Возможность применения режима ГРВ может быть предусмотрена в Правилах внутреннего трудового распорядка, с которыми работники должны быть ознакомлены работодателем под роспись (ст. 100 ТК РФ).

В случае же, если такой режим устанавливается работнику индивидуально, т. е. отличается от общих правил, действующих у работодателя, данное условие закрепляется в его трудовом договоре (ст. 57, 102 ТК РФ).

Режим ГРВ может быть установлен по соглашению между работодателем и работником как при приеме на работу, так и в процессе трудовых отношений.

Условие о гибком рабочем времени, включенное в трудовой договор при его заключении, впоследствии может быть изменено только по соглашению сторон.

Установление работнику режима ГРВ не уменьшает величину его заработной платы (при условии, что он полностью отработывает норму времени), а также не влияет на предоставление ему социальных и трудовых льгот и гарантий. Работающие в режиме гибкого рабочего времени могут привлекаться к сверхурочной работе в таком же порядке и на тех же условиях, что и остальные работники (ст. 99 ТК РФ)

5.68. Обеденный 40 мин. перерыв для администрации и технических работников осуществляется по отдельному графику на учебное полугодие.

5.69. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.69.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.69.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.69.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия Коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

6.1. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются Положениями о системе оплате труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым, утверждённого *Постановлением Совета Министров Республики Крым от 30.12.2014 года № 658*, нормативно-правовыми актами Республики Крым, аналогичными нормативными актами муниципальных органов власти.

6.2. Система оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (ст. 144 ТК РФ).

6.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (далее - оклада) работника, повышающие коэффициенты к ставкам (окладам) и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.5. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения, которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Стороны добиваются соблюдения единого порядка установления размеров ставок заработной платы (должностных окладов), сроков повышения (индексации) заработной платы для работников соответствующих профессионально-квалификационных групп образовательного учреждения (ст. 135, 143 ТК РФ) Приложение

6.6. Размеры оплаты труда руководителя, его заместителей, производится в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ).

6.7.1. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 21 числа текущего месяца. Допускается выплата заработной платы ранее указанных сроков на 1, 2, 3, 4 дня до установленных выше дней.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1, 2, 6, 8 ст. 136 ТК РФ).

6.7.2. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

6.8. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, а также извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.8.1. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием выплаты аванса и общей (полной) денежной суммы, подлежащей выплате:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (размер заработной платы за первую половину месяца определить в сумме не менее размера оплаты за фактически отработанное время из расчёта тарифной ставки (должностного оклада) работника;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8.2. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.8.3. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372

ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. (Приложение «Форма расчетного листа»).

6.9. За работниками сохраняется их прежняя заработная плата на период освоения нового производства (ст. 158 ТК РФ).

6.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к ставкам (окладам), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

6.11. Стороны договорились относить к выплатам компенсационного характера:

- выплаты за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в том числе:
  - за классное руководство;
  - за экскурсионную и туристско-краеведческую работу;
  - проведение внеклассной работы по физвоспитанию;
  - проверку тетрадей и письменных работ;
  - обслуживание вычислительной техники;
  - заведование кабинетами, спортзалом, лабораториями, учебными мастерскими;
  - организацию трудового, учебно-производственного обучения, общественно полезного производительного труда, профессиональной ориентации обучающихся;
  - руководство предметными и методическими объединениями и комиссиями;
  - организацию работы библиотеки, работу с библиотечным фондом школьных учебников;
  - ведение делопроизводства;
  - выполнение обязанностей лаборанта (при отсутствии должности лаборанта);
  - заведование хозяйством;
  - выполнение обязанностей профорга, членов горкома и рескома Профсоюза;
  - работу с официальным сайтом школы;
  - работу с электронным журналом и в сетевом образовательном ресурсе;
- компенсационные выплаты на оздоровление.

6.12. Ежемесячные выплаты работникам за выслугу лет устанавливаются по факту нагрузки в размере от базовой единицы:

При выслуге лет свыше 3 лет -25%,  
свыше 10 лет – 30%,  
свыше 30 – 40%;

6.13. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, классное руководство и проверку письменных работ являются обязательными.

6.14. Система оплаты труда, формы материального поощрения, размеры доплат за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в Положении об оплате труда (ст. 135 ТК РФ).

6.15. Стороны договорились установить, что:

- оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, доплата составляет 40% часовой тарифной ставки (части оклада, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (*разд.6ст.154 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. №90*)

- оплата за сверхурочную работу (свыше тарифной ставки или переработка рабочего времени) производится в двойном размере (двойная тарифная ставка).

- работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст.153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.16. Оплата за дополнительную педагогическую нагрузку по замене отсутствующего педагога сверх полной трудовой нагрузки (18 часов в неделю), должна производиться в соответствии со *ст. 152 ТК РФ* как за сверхурочную работу. Если дополнительная педагогическая нагрузка по замене отсутствующего педагога является формой догрузки к педагогической нагрузке по выплачиваемому в данном образовательном учреждении окладу, то дополнительной оплате данная нагрузка по замещению другого педагога не подлежит (*Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»*).

6.17. Факты задержки выплаты аванса и заработной платы категорически недопустимы в соответствии с действующим законодательством (*Разд.VI, гл.20, ст.130,136 Федеральный закон от 30 июня 2006 года №90-ФЗ, Федеральный закон от 18 июля 2011 года №242-ФЗ*).

6.18. Работодатель обязан своевременно и полностью оплачивать труд работника образовательного учреждения (*ст.136 ТК РФ*). При возникновении задержки заработной платы выплачивается компенсация и моральный ущерб в размере невыплаченной заработной платы.

6.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (*ст. 142 ТК РФ*).

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере с уплатой процентов (денежной компенсации) не ниже 1/300 процента действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченной суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (*ст.142,236 ТК РФ, Федеральные законы от 30.06.2006 г. №90-ФЗ, от 23.04.2012 г. № 35-ФЗ*). В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода его на работу.

6.21. При работе с перерывом более двух часов работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (*ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1, п. 3.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и других*

работников образовательных учреждений, утвержденного Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69).

6.22. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при изменении (увеличении) стажа педагогической работы (выслуги лет) свыше 3, 10, 20 лет;
- при получении образования или восстановления документов об образовании, со дня предоставления соответствующего документа;

6.23. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.24. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательном учреждении не позднее трех лет после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере одного оклада, а также заключившим договор о работе в Учреждении на срок не менее трех лет, выделяется денежная помощь в пятикратном размере минимальной заработной платы (Р. IX. п. 9.6.1. Отраслевого соглашения между Министерством образования, науки и молодежи Республики Крым и Комитетом Крымской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 гг.).

6.25. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10% ставки заработной платы (должностного оклада).

6.26. Количество часов внеурочной нагрузки при расчете заработной платы педагога учитывается в форме доплаты за напряженный характер работы.

6.27. Действующее трудовое законодательство не допускает возможности применение к работникам в качестве меры наказания штрафных санкций в виде удержания денежных средств (ст. 192 ТК РФ)

6.28. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Приложение *Дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда.*

6.28.1. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.28.2. До проведения в установленном порядке СОУТ работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда,

утвержденный *Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 № 579*, или аналогичными *Перечнями, Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611*, устанавливается компенсационная выплата в размере от 12% до 24% к ставке заработной платы.

6.28.3. Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными Перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, на котором выполняется работа, включенная в Перечни, требованиям безопасности.

6.29. Гарантии компенсации (продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4% тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу *Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ*, а после проведения СОУТ предоставляются на основании *ст.92, 117, 147 ТК РФ*. Приложение

6.30. Педагогическим работникам, исполняющим обязанности отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, замещение проводится на основании приказа работодателя и письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по согласованию сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (*ст. 151 ТК РФ*).

6.31. Учителям, выполняющим функции классного руководителя, наряду с доплатами выплачивается денежное вознаграждение. Данная доплата является составной частью заработной платы педагогического работника и тарифицируется на каждый учебный год.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательного учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.32. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке и в полном объеме.

6.33. Штаты Учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (*ст.151 ТК РФ*) Приложение «*Минимальные размеры доплат при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы*»

6.34. Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.35. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более трех лет, должностной оклад, установленный работнику в соответствии с квалификационной категорией, сохраняется за ним в прежнем размере до достижения пенсионного возраста по соответствующему заявлению работника работодателю.

6.36. Оплата труда медицинских работников образовательного учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа обслуживающего и технического персонала по общеотраслевым должностям.

6.37. При формировании годового фонда оплаты труда образовательного учреждения ежегодно предусматривать на компенсационные и стимулирующие выплаты не менее 30% от объема должностных окладов и тарифных ставок (п.1.6. Постановления Совмина Республики Крым от 30.12.2014 г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым», п.1.4. Постановления главы администрации г. Ялты «О внесении изменений в постановление главы администрации города Ялты Республики Крым от 30 января 2015 года №102/1-п) Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается.

6.38. *Выплаты стимулирующего характера:*

6.38.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу.

Решение о выплате стимулирующей части должно исходить из того, что работник допустил нарушение каких-то положений, а то, что он не обеспечил достижение определенных результатов, на основании которых принимается решение о выплате стимулирующей части заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей.

**6.38.2. Право образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты коллективного договора<sup>1</sup> Приложение**

6.38.3. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения, определить размер по принятой бухгалтерией расчётной формуле из общего объема средств, предназначенных на стимулирующие выплаты образовательного учреждения (п.1.4. Постановления главы администрации г. Ялты «О внесении изменений в постановление главы администрации города Ялты Республики Крым от 30 января 2015 года №102/1-п)

6.38.4. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя образовательного учреждения определить размер выплат на общих основаниях в размере % из общего объема стимулирующих выплат образовательного учреждения.

6.38.5. На установление объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера работникам образовательного учреждения определить размер \*% из общего объема средств, предназначенных для выплат стимулирующего характера образовательного учреждения.

6.38.6. Педагогическим работникам, имеющим государственные награды, почётные звания и ведомственные знаки отличия СССР, РФ, РК, Украины, работающим в образовательном учреждении, устанавливается ежемесячная *стимулирующая выплата* в размере до 20% должностного оклада за счет средств образовательного учреждения. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

6.38.7. Конкретная величина материальной помощи работникам определяется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Перечнем критериев.

- в связи с бракосочетанием работника;
- при рождении ребенка в семье работника;

- на похороны работника (семье).

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляются на основании приказа директора школы.

*6.39. Поощрения за успехи в работе:*

6.39.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе администрацией образовательного учреждения применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

6.39.2. Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения.

6.39.3. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда.

6.39.4. Поощрения объявляются приказом директора образовательного учреждения, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.39.5. За особые трудовые заслуги работники образовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством (*ч. 2 ст. 191 ТК РФ*).

6.39.6. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательного учреждения.

6.39.7. Учреждение самостоятельно определяет периодичность установления премиальных выплат по итогам работы (за полугодие, за год, за учебную четверть, месяц).

6.39.8. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются работникам на основании достижения установленных для каждой категории работников (основной персонал, административно - управленческий, обслуживающий персонал) учреждения показателей эффективности деятельности. Образовательное учреждение к каждому из показателей эффективности деятельности по категориям работников устанавливает критерии измерения показателей.

6.39.9. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении, в баллах и в процентном отношении к окладу. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

6.39.10. Соотношение долей премиального фонда для каждой категории работников (может меняться в разные расчётные периоды) и критерии для осуществления премиальных выплат разрабатываются и определяются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников, решением аналитической комиссии, состоящей из администрации и членов профкома. Данные критерии принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются Советом Учреждения.

6.39.11. За добросовестное выполнение обязанностей работникам, занятым в процедуре ЕГЭ, ОГЭ производится премирование из средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.38.12. Работникам, проработавшим неполный период, выплаты премии производятся с учётом фактически отработанного времени.

*6.40. Командировки:*

6.40.1. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами.

6.40.2. Работодатель компенсирует денежные затраты, понесенные педагогическими работниками, связанными с командировками в связи с повышением профессионального уровня, прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности.

6.40.3. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения.

При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на количество процентов принятых в РФ.

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтверждённых проездными документами, но не выше стоимости проезда (ст.168, 187 ТК РФ).

6.41. Размер всех удержаний из заработной платы не может превышать 50%.

## VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению (ст. 48 ТК РФ).

7.2. При формировании годового фонда оплаты труда образовательного учреждения ежегодно предусматривать на социальные выплаты не менее 10% от объема должностных окладов и тарифных ставок (п.1.6.Постановления Совмина Республики Крым от 30.12.2014 г. №658 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных образовательных организаций Республики Крым»)

7.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
  - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
  - при расторжении (прекращении) трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
  - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
  - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
  - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
  - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
  - в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
  - при исполнении государственных или общественных обязанностей (гл.25 ТК РФ ст. 182-188);
  - при расторжении трудового договора (гл.27 ТК РФ ст.178-181);
  - при решении и реализации правового статуса педагогических работников (раздел IV гл.15-16, раздел V гл. 17-18, Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» ст.47 п.5,6,7).
- других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

7.4.2. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами (разд.7, гл.28 ТК РФ ст.183-184, Федеральный закон от 13 июня 2006 года №90-ФЗ, Федеральный закон от 29 декабря 2006 года №255-ФЗ», закон об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством).

7.4.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.4.4. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4.5. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4.6. Выплачивать выходное, единовременное пособие при увольнении работника в связи с выходом на пенсию в размере одного среднего месячного заработка за счет средств работодателя.

7.4.7. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п.4 ч.5 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- нахождении в длительном отпуске в соответствии с п.4 ст.55 Закона РФ от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- при осуществлении полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее 3 лет.

7.4.8. Осуществлять из внебюджетных средств, полученных от реализации услуг и иных видов разрешенной деятельности, оплату проезда педагогических работников, ведущих обучение на дому, к месту проживания обучающегося.

7.4.9. Производить выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в

соответствии со *ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».*

7.4.10. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (*ст. 184 ТК РФ*).

7.4.11. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со *ст.186 ТК РФ*.

7.4.12. Организует, в соответствии с «Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях)», утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями (*ст. 212 ТК РФ*)

7.4.13. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (*ст.185 ТК РФ*)

7.4.14. Медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, на образовательные услуги (*ст. 213 ТК РФ, ст. 255 НК*)

7.4.15. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.4.16. В период каникул организовывать лечение систематически и длительно болеющих работников образования на базе лечебно-профилактических учреждений.

7.4.17. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

7.4.18. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.

7.4.19. Ежегодно осуществлять выплаты на оздоровление при предоставлении ежегодного очередного отпуска в размере одного оклада.

7.4.20. Не отправлять работников образовательного учреждения в отпуск принудительно и без оплаты.

7.4.21. При предоставлении работникам очередного отпуска и в честь Международного дня учителя выплачивать единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы (в пределах средств, выделенных на оплату труда, и внебюджетных средств).

7.4.22. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, ставшим безработными, и их семьям, особенно лицам предпенсионного возраста, работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

7.4.23. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство), на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного помещения.

7.4.24. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных учреждениях в размере половины оплачиваемой стоимости в месяц за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.4.25. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

7.4.26. Обеспечить свободный бесплатный доступ и пользование работникам образовательного учреждения материально-техническими ресурсами и библиотечными фондами, оборудованием и помещениями учреждения для реализации учебно-воспитательной деятельности.

7.5. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (*см. 287 ТК РФ*)

7.6. Педагогическим работникам образовательных учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями возмещаются затраты на их приобретение из фонда экономии заработной платы.

7.7. Экономия бюджетных и внебюджетных средств может направляться на:  
-премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, обучающихся, мероприятий по охране здоровья;  
-улучшение материальной базы, содержание и капитальный ремонт зданий учреждения, благоустройство территории.

7.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,1 - 0,3% фонда оплаты труда предприятия (фонда заработной платы) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.9. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.9.1. *Работодатель:*

- предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя либо арендованные им объекты культурного, спортивного, туристского и оздоровительного назначения (*см. 377 ТК РФ*);
- обеспечивает за счет работодателя техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов;
- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;
- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;
- не допускает перепрофилирования, приватизации или передачи объектов социально-культурной сферы и спорта, находящихся на балансе организации, другим организациям без согласования с профсоюзным комитетом;

7.9.2. *Профсоюзный комитет:*

- осуществляет контроль за своевременным и целенаправленным использованием средств на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия. (*см.211 ТК РФ*).

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда Приложение

8.2. Работодатель обязуется (*ст.212 ТК РФ*):

8.2.1. Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда Приложение

8.2.2. Обеспечить приоритетность финансирования мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором (*ст.226 ТК РФ*).

Контроль за своевременным расходованием средств по смете возложить от работодателя на должность, ответственного по охране труда.

8.2.3. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса (*Разд. X гл.33-36, ст.209-231 ТК РФ*). Совместно с профкомом проводить анализ состояния условий труда, охраны имущества на рабочих местах, аттестацию рабочих мест, оборудовать кабинет по охране труда и технике безопасности.

8.2.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (*ст. 226 ТК РФ*).

8.2.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с *приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н*.

8.2.6. Проводить обучение по охране труда, технике безопасности, электробезопасности, пожарной безопасности и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных учреждений не реже 1 раза в три года (*Гл.36, ст.225, ТК РФ, Федеральный закон от 2 июня 2013 г. №185-ФЗ*).

8.2.7. Обеспечивать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда к началу каждого учебного года.

8.2.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа, локальных актов по правилам работы на каждом рабочем месте, в каждом рабочем месте и помещении школы и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.2.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.2.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда (СОУТ) на рабочих местах, для чего разработать и утвердить план-график СОУТ по полугодиям на 2015-2020 гг. с учётом конкретных источников финансирования и количества предполагаемых расчётных средств на каждый период СОУТ (*ст.212 ТК РФ*).

8.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с Приложением к настоящему коллективному договору. (*Разд.10, гл.36 ТК РФ, ст. 117,147, 219,220 ТК РФ*).

8.2.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (*Разд.10, гл.36 ТК РФ, ст. 219,221,222 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, Федеральный закон от 1 октября 2007 г. № 224-ФЗ,*

*Федеральный закон от 30 декабря 2008 г. №313-ФЗ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ).*

8.2.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*ст. 213,219 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июля 2006 г. № 90-ФЗ, Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 353-ФЗ, Федеральный закон от 25 ноября 2013г. № 317-ФЗ, Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ (редакция от 02.07.2013).*

8.2.14. Обеспечивать соблюдение установленных санитарно-гигиенических требований и норм температурного, водного и светового режима в учреждении (*гл. 35 ТК РФ*). Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

При понижении температуры до 17<sup>0</sup>С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14<sup>0</sup>С и ниже в помещении занятия прекращаются.

8.2.15. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (*гл. 36, ст. 227, 228, 229, 230, 231 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. №90-ФЗ, Федеральный закон от 2 июля 2013 г. №185-ФЗ, Федеральный закон от 18 июля 2011 г. №242-ФЗ, Федеральный закон от 17 июля 2009 г. №167-ФЗ, Федеральный закон от 23 июля 2008 г. №160-ФЗ, Федеральный закон от 7 мая 2009 г. №80-ФЗ).*

8.2.16. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (*ст. 184 ТК РФ*), в размере десяти окладов (не менее 100000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника).

8.2.17. Обеспечивать обслуживающий и технический персонал необходимыми средствами для осуществления их трудовой деятельности (моющие и дезинфицирующие вещества, спецодежда, спецсредства – резиновые перчатки, инструменты – ведра, веники, метлы, швабры и т.п.) или компенсировать затраты на их приобретение.

8.2.18. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.19. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной учреждения комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, по три представителя от каждой стороны (3/3).

8.2.20. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательного учреждения. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательного учреждения (*ст.223 ТК РФ*).

8.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка (*Разд.10, гл.36 ТК РФ, ст. 220 ТКРФ, Федеральный закон от 9 мая 2005 г.№45-ФЗ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ, Федеральный закон от 18 июля 2011 г. № 242-ФЗ, Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 421-ФЗ*).

8.5. Работники обязуются (*ст.214 ТК РФ*):

8.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.5.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.5.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

8.6. Запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы в соответствии с перечнем работ на которых запрещается применение труда работников в возрасте до 18 лет, а также предельные нормы тяжестей, утвержденные в порядке, установленном правительством РФ с учетом мнения российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и в соответствии со статьей 265 ТК РФ.

8.7. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин: Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные *Постановлением Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 6 февраля 1993 г. № 105*

8.8. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

8.8.1. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

8.8.2. Финансирование работы комиссии, обеспечивающей полноценное участие профсоюзного комитета организации (его представителей), технической инспекции профсоюзов в работе по расследованию несчастных случаев на производстве (*ст. 229 ТК РФ*) осуществляется за счет работодателя.

8.8.3. Для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами создать условия и освободить их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (*ст. 370 ТК РФ*).

8.8.4. Для повышения заинтересованности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета выделять от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, установить доплату к должностным окладам и др.);

8.8.5. Создать фонд охраны труда.

8.8.6. Обеспечить работу медпункта в соответствии с установленным режимом производства, выделять необходимые денежные средства для его содержания.

8.9. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере 15 % ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

8.10. Профком обязуется:

8.10.1. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

8.10.2. Обеспечить гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их семей.

8.10.3. Вести строгий учёт поданных заявлений и ходатайствовать перед вышестоящей организацией о выделении путёвок санаторно-курортного типа.

8.10.4. Следить за своевременным и правильным заполнением листов нетрудоспособности и вести их строгий учёт.

## **IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ**

9. Стороны считают необходимым обеспечивать развитие и повышение уровня профессиональной компетентности, творческой инициативы педагогических и руководящих работников, усиление их социальной защищённости через повышение квалификации и аттестацию. Стороны договорились продолжить работу по совершенствованию системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров посредством применения дистанционных образовательных технологий, организации работы стажировочных площадок, внедрения накопительной и персонифицированной системы повышения квалификации.

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

9.1.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы и оказывает содействие работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

9.1.3. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяются формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной учреждения. Приложение

9.1.4. Педагогические работники направляются на дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (*п.п. 2 п. 5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ*)  
Приложение

9.1.5. Стороны обязуются соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателями для повышения квалификации с отрывом от производства.

9.1.6. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст.187 ТК РФ).

9.1.7. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (гл.26,ст. 173 – 177 ТК РФ).

9.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

9.1.10. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий: работник заключает с работодателем ученический договор; ученический договор утверждается совместным решением Управления образования и Профсоюза (ст.197, 198 гл.32 ТК РФ).

9.1.11. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. N 209 (далее – Порядок аттестации) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (ст. Федерального Закона 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

9.1.12. Предоставлять педагогическим работникам, не имеющим методических дней, по их заявлению 6 дней с сохранением средней заработной платы для подачи заявления в аттестационную комиссию, получения необходимых консультаций, осуществления других действий, предусмотренных Порядком аттестации.

9.2. Аттестация с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности является обязательной, проводится по инициативе работодателя один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий.

9.2.1. Данному виду аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

9.2.2. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает данный педагогический работник.

9.2.3. Работнику не может быть отказано в прохождении аттестации.

9.2.4. Заявление на аттестацию может быть в любое время и должно быть рассмотрено в течение 30 календарных дней. Срок проведения аттестации для каждого работника устанавливается индивидуально (п.32 Порядка аттестации Приказа Минобрнауки России от 7.04.2014 г. №276)

9.2.5. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

9.2.6. Аттестация педагогических работников для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, является добровольной, проводится на основании заявления педагогического работника. Установленная на основании аттестации квалификационная категория педагогическим работникам действительна в течение пяти лет.

9.2.7. Квалификационная категория сохраняется в течение срока ее действия при переходе педагогического работника в другое образовательное учреждение, в том числе расположенное в другом субъекте Российской Федерации, независимо от типа и вида, преподаваемого предмета (дисциплины).

9.2.8. При принятии решения аттестационной комиссии о несоответствии уровня квалификации педагогического работника требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до завершения срока ее действия.

9.2.8. Аттестация на квалификационную категорию для педагогических работников, эффективно организующих образовательный процесс, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, проводится согласно представления администрации учреждения в Департамент образования и молодежной политики Администрации города Ялта Республики Крым.

На данную льготу при проведении аттестации могут рассчитывать следующие педагогические и руководящие работники:

- имеющие государственные награды и почётные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный преподаватель»;
- имеющие другие почётные звания, ученые степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия почётного звания, учёной степени профилю учреждения, профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;
- работники, подтверждающие ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз;

9.2.10. При установлении оплаты труда работникам по разным педагогическим должностям квалификационная категория, присвоенная по одной из них, может учитываться в течение срока её действия при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работ.

9.2.11. Учитывая, что аттестация педагогических работников является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках их трудовой деятельности, работодатель в соответствии с коллективным договором должен создать педагогическому работнику условия для ее прохождения, а при аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности - обеспечивать за счет средств

образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, в т.ч. вне места проживания работника.

## **Х. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

### 10.1. Стороны:

10.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в учреждение.

10.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.1.3. Содействуют созданию в учреждении молодежного совета (комиссии).

10.1.4. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

10.1.6. Закрепляют наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

Устанавливают за наставничество в стимулирующих критериях до 10 баллов к заработной плате – ежемесячно.

10.1.7. Содействуют повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

10.1.8. Молодым специалистам, имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательное учреждение устанавливается коэффициент к оплате за фактическую учебную нагрузку.

10.2. Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в Учреждении по профилю полученного образования.

10.2.1. Выплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательного учреждения на период первых трех лет профессиональной деятельности в учреждении образования со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпункте 10.2.2.

10.2.2. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в учреждения образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

10.2.3. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждениях образования (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательном учреждении в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательного учреждения.

### 10.3. Стороны договорились:

10.3.1. Разработать мероприятия по работе с молодежью.

10.3.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

10.3.4. Создать общественный Совет по работе с молодежью в образовательном учреждении.

10.3.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

10.3.6. Обеспечивать молодежи доступность к бесплатным занятиям спортом, самодеятельностью (в т.ч. технической), удовлетворению творческих способностей и интересов.

10.3.7. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.3.8. При распределении учебной нагрузки приоритет отдавать молодым специалистам.

10.3.9. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

## **XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

11.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

11.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (*статьи 30 и 31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%*(часть 6 статьи 377 ТК РФ).

11.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с *ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

11.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательном учреждении, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

11.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (*гл.58 ТК РФ*);

11.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (*ст. 370 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*);

11.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

11.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

11.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

11.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для учреждения отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (*статья 377 ТК РФ*);

11.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

11.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

11.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном *ст. 372, 373 ТК РФ*;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательного учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 11.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

11.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (*ст. 144 ТК РФ*);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (*ст. 190 ТК РФ*);
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*);
- привлечение к сверхурочным работам (*ст. 99 ТК РФ*);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (*ст. 113 ТК РФ*);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (*ст. 100 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (*ст. 220 ТК РФ*);
- формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (*ст. 82 ТК РФ*);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (*ст. 74 ТК РФ*).

11.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (*ст.81, 82, 373 ТК РФ*);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*ст.81, 82, 373 ТК РФ*);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (*ст. 81, 82, 373 ТК РФ*);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (*п. 1 ст. 336 ТК РФ*);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (*п.8 ч.1 ст. 81 ТК РФ*);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*п.2 ст. 336 ТК РФ*).

11.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст.101 ТК РФ*);
- представление к присвоению почетных званий (*ст.191 ТК РФ*);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (*ст.191 ТК РФ*);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*ст.147 ТК РФ*);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (*ст.154 ТК РФ*);
- распределение учебной нагрузки (*ст.100 ТК РФ*);
- утверждение расписания занятий (*ст.100 ТК РФ*);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (*ст.135, 144 ТК РФ*);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*ст.135, 144 ТК РФ*);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в Приложении к настоящему коллективному договору.

11.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организацией производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*ст.192, 193 ТК РФ*);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных *ч.3 ст.72.2. ТК РФ*;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

11.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5ч.1 ст.81 ТК РФ, Федеральный закон от 30 июня 2006 г. №90 -ФЗ).

11.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст.374 ТК РФ).

11.11. На время осуществления полномочий работником образовательного учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

11.12.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

11.13.Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения, являющихся членами профсоюза.

11.14. Все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, ее реорганизацией рассматривать с участием выборного органа первичной профсоюзной учреждения.

11.15. В случае проведения забастовки ввиду невыполнения или нарушения работодателем условий соглашений, коллективных договоров в соответствии со ст.414 ТК РФ работникам, участвующим в забастовке, заработная плата выплачивается в полном объеме за весь период забастовки (ст.9.13 гл.2, ст.27 гл.6 Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации).

## **ХII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с *ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»*.

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (*гл.25 ст. 171, гл.58 ст.370-378 ТК РФ*).

12.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

12.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательного учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

12.9. Принимать участие в аттестации работников образовательного учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательного учреждения.

12.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

12.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

12.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательного учреждения.

12.13. Содействовать оздоровлению членов семьи работников образовательного учреждения.

12.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательного учреждения.

### **ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания и регистрации.

Действие Коллективного договора до принятия нового Коллективного договора может продлеваться по согласованию сторон сроком до 3-х лет (*ст. 43 КТ РФ*).

13. 1. Стороны договорились:

13.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

13.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

13.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

13.2. За невыполнение Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством.

Настоящее Дополнительное Соглашение к Коллективному Договору МБОУ «ЯСШ №11» на 2022–2025 г.г. заключено в соответствии с п.п.1.9 и п.п. 11.10 Коллективного договора:

1.9. В течение срока действия Коллективного договора Стороны на основе взаимной договоренности вправе вносить в него дополнения и изменения в порядке, установленном трудовым законодательством;

11.10. Все изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон с составлением протокола решения совместного заседания и оформляются в виде дополнительного Соглашения к настоящему Коллективному договору.

На основании Письма секретариата Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых соглашений от 29 октября 2021 года № 1124-77442РТК,

Письма Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.01.2022 г. № 14-6/10/В, Письма от 20.01.2022 г. Б/Н Департамента образования и молодежной политики Администрации города Ялта Республики Крым в Коллективный договор МБОУ «ЯСШ №11» на 2022-2025 годы внесены следующие Дополнения:

1) п.п. 5.6 Главы 5 «Предоставление отпусков» Коллективного договора дополнить текстом:

Работникам, проходящим (прошедшим) вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), Работодателем предоставляются два оплачиваемых выходных дня в течение года со дня проведения вакцинации на основании письменного заявления Работника. Указанные выходные дни по заявлению Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использованы отдельно полностью, либо по частям на основании Приказа Работодателя.

2) п.п. 11.4. Главы 11 «Заключительные положения» дополнить текстом:

Стороны социального партнерства обязуются обеспечить совместное принятие и реализацию рекомендаций по предоставлению работникам, проходящим (прошедшим) вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней.

Настоящее Дополнительное Соглашение заключено 24.01.2022 г. вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует до 31.10.2025 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 229723484149701461558283897186772312471353484452

Владелец Тутатчиков Александр Тимофеевич

Действителен с 01.12.2024 по 01.12.2025